**Когда накопленные отпуска станут проблемой для компании**

*Выяснили у практикующего специалиста ГИТ Виктории Пересторониной, что смущает трудинспекторов, когда они проверяют информацию по отпускам ваших сотрудников. Узнайте, в каком случае отпуск сгорает и можно ли отказать работнику в компенсации неиспользованных дней.*

ВИКТОРИЯ ПЕРЕСТОРОНИНА — начальник правового отдела Государственной инспекции труда Иркутской области. Окончила Восточно-Сибирский институт права и экономики. Работает в ГИТ 16 лет.

**ГЛАВБУХ: *Виктория Сергеевна, отдыхать каждый год ходят далеко не все сотрудники. Некоторых и вовсе невозможно выгнать в отпуск. Если такое происходит, чья это проблема: сотрудника или работодателя?***

ВИКТОРИЯ ПЕРЕСТОРОНИНА: Проблема обоюдная. Если сотрудник не уходит в отпуск, то не восстанавливает свои силы в полном объеме. А это влияет на работоспособность.

***Если работник не отдыхал несколько лет, это привлечет внимание инспекторов? Какие могут быть последствия для компании?***

Рискованная ситуация. Проверяющие заметят, что работодатель долгое время не предоставлял сотруднику отпуск. Это может привести к штрафам: для руководителя — от 1000 до 5000 руб., для компании — от 30 000 до 50 000 руб. ([ч. 1](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807667&anchor=ZAP1PIK3BO#ZAP1PIK3BO) ст. 5.27 КоАП. *— Примеч. ред.*).

***На что трудинспекторы обращают внимание при проверке графика отпусков?***

Проверяющие смотрят на количество отпусков в графике и сроки. Все ли у работодателя в порядке с этими пунктами, ему стоит проконтролировать [по проверочным листам Роструда](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/inspector/prechecks?category_id=popular). Инспекторам важно, чтобы работникам предоставляли отдых в полном объеме. График проверят на полноту планирования отпусков в соответствии с правилами внутреннего распорядка и коллективным договором компании.

Накопленные отпуска — проблема не только компании, но и сотрудника

***Если график отпусков редактируют, о чем это говорит трудинспекторам?***

График отпусков после утверждения не меняют. В ТК нет таких процедур. Когда сотрудник договорился с работодателем о переносе отпуска, менять график не нужно. Достаточно заявления работника.

Если график все же корректируют и часто, инспекторы могут решить, что пожелания сотрудника при планировании отдыха не учитывают. Но не думаю, что работодателя сразу же обвинят в нарушении трудового законодательства.

***Работодателям запрещено не предоставлять отпуск два года подряд. Поэтому иногда они предупреждают сотрудников, что отпуск сгорит, если не отдыхать два года. Насколько это законно?***

Если график отпусков ежегодно утверждают и соблюдают, то предупреждать работников ни о чем не придется. Когда сотрудник все же отказывается уйти в отпуск, теоретически это можно признать нарушением трудовой дисциплины. Правда, на практике таких случаев я не встречала. А вот работодателя, который не предоставляет отпуск, могут оштрафовать за несоблюдение требований статей [122](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP236S3G9#ZAP236S3G9), [123](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00M7C2MF#ZA00M7C2MF), [127](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP1VS63B0#ZAP1VS63B0) ТК ([ч. 1](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807667&anchor=ZAP1PIK3BO#ZAP1PIK3BO) ст. 5.27 КоАП. *— Примеч. ред.*).

***Поговорим о компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Если сумма выплаты большая, может ли она вызвать вопросы у трудинспекторов? Ведь крупная компенсация может быть маркером того, что сотрудник долго не был в отпуске.***

Сама по себе сумма в рублях вопросов может и не вызвать. Но инспекторы обратят внимание на количество дней очередного отпуска, которые оставались у сотрудника до увольнения. Если их много, проверяющие заподозрят, что работодатель не дает сотрудникам отдыхать по графику, а значит, нарушает требования [статьи 122](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP236S3G9#ZAP236S3G9) ТК.

***Как компания может обезопасить себя в таком случае?***

Я рекомендую брать с сотрудников заявления о переносе отпусков. Несмотря на то что [ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664) не требует вносить в график отпусков изменения, безопаснее все же это делать. А затем — знакомить сотрудника с поправками.

**Осторожно**

Если компания не берет с сотрудников заявления о переносе отпусков, она рискует нарваться на штраф в 50 000 руб.

***Есть недавнее дело о компенсации руководителю неиспользованного отпуска. Он не отдыхал несколько лет, и суд посчитал, что специально. По мнению судей, руководитель хотел накопить компенсацию неиспользованного отпуска, чтобы получить побольше денег. В итоге ему выплатили компенсацию только за один год, и судьи поддержали этот расчет (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.07.2025 № 88-10274/2025. — Примеч. ред.). Получается, неиспользованные отпуска все-таки могут сгореть?***

В этом деле суд посчитал, что работник злоупотребил правом — накопил отпуск. Это особый случай. Речь о руководителе, который мог сам себя отправить отдыхать. На практике такие решения принимают нечасто.

***То есть из этого решения нельзя сделать вывод, что при увольнении достаточно выплатить компенсацию только за один год, даже если накоплено больше?***

Нет, это скорее исключение, чем правило. Вообще работодатель обязан выплатить компенсацию за все неиспользованные дни отпуска в день увольнения ([ч. 1](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2DKU3IN#ZAP2DKU3IN) ст. 127 ТК. *— Примеч. ред.*). Исходя из определения № 88-10274/2025, можно сказать, что у работодателя есть шанс заплатить меньше. Но это будет законно только в одном случае: если суд признает, что сотрудник злоупотребил правом. Сам работодатель такое решение принять не может.

***Возьмем ситуацию, когда сотрудник не увольняется, а продолжает работать. Допустим, у него накопился отпуск за четыре года — 112 дней. Работодатель в любом случае обязан предоставить все дни?***

Нельзя копить отпуска по нескольку лет. Можно переносить их на следующий год, если это необходимо ([ч. 3](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2KV03NQ#ZAP2KV03NQ) ст. 124 ТК. *— Примеч. ред.*). Но нужно предоставить отдых не позднее 12 месяцев после того, как текущий год окончился. То есть неотгулянный отпуск можно перенести максимум на год и использовать его. Это отражают в графике.

Для расчета компенсации дни неиспользованного отпуска не сгорают

***Можно ли сказать, что часть отпуска сгорела, потому что работник злоупотребил правом?***

Можно отказать сотруднику в отпуске, если истек срок по [статье 124](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA01SOO3CE#ZA01SOO3CE) ТК. А именно прошло 12 месяцев с окончания расчетного года ([ч. 3](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2KV03NQ#ZAP2KV03NQ) ст. 124 ТК. *— Примеч. ред.*).

***Не рискует ли работодатель, если откажется предоставлять накопленный отпуск?***

Риск есть, если в график включили неиспользованный отпуск, но не предоставили его, или вовсе не прописали в документе отдых.

***В каком же случае можно отказать в отпуске?***

Бывает, что стороны трудового договора перенесли отпуск по обоюдному согласию. В таком случае могут не обозначить период, в который сотрудник должен взять отпуск. Если работник вспомнил об отдыхе спустя четыре года, можно и отказать ему. Но в день увольнения работодатель обязан компенсировать все отпуска, которые не использовал сотрудник. Для расчета выплаты дни отдыха не сгорают.

***И еще один вопрос. Влияют ли, по мнению ГИТ, специфика работы сотрудника и его должность на частоту ухода в отпуск? К кому-то у инспекторов будет более пристальное внимание?***

Специфика и должность на частоту отпуска работника не влияют. Есть общее правило, которое касается любого сотрудника: отпуск ему должны предоставлять ежегодно и в полном объеме ([ст. 122](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP236S3G9#ZAP236S3G9) ТК. *— Примеч. ред.*). Но инспекторов могут заинтересовать сотрудники с дополнительными правилами по отпускам. Например, учителям положен отпуск до 56 дней вместо стандартных 28 дней ([ст. 334](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA02D7S3KB#ZA02D7S3KB) ТК. *— Примеч. ред.*).

Коротко о важном

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Есть ли у компании риски, если сотрудники сами не уходят в отпуск?**Да, компанию могут оштрафовать на 50 000 руб. | **2. Смутит ли ГИТ слишком большая компенсация за неиспользованный отпуск?**Сумма — нет, но могут проверить, долго ли сотрудник не отдыхал. | **3. Влияет ли специфика работы сотрудника на его частоту ухода в отпуск?**Нет, не влияет. Должность тоже значения не имеет. |

Журнал «Главбух» №18, 2025